

СОЦИАЛНИ АКСИОМИ И СТИЛОВЕ НА РЕШАВАНЕ НА ПРОБЛЕМИ В ПРОФЕСИОНАЛНА УНИВЕРСИТЕТСКА СРЕДА

Александър Попкочев

Югозападен университет „Неофит Рилски“ – Благоевград

Резюме. Кои са и доколко се вписват социалните аксиоми и стиловете на решаване на проблеми в професионалната среда на висшето образование? Изследването търси отговор на въпроса в извадка от 34 университетски преподаватели чрез съкратена и по-лека за употреба версия на теста SAS, а за стиловете – KAI Inventory на Киртън. Проверката в среда на SPSS 23 показва равномерно разпределение и високи стойности на коефициента за надеждност на Кронбах. Аксиомите *Награда за усилия* и *Социална сложност* са водещи за изследваните, а от стиловете на решаване водещи са *Ефективност* и *Конформност*. Стойностите по субскалата *Оригиналност* и на субскалите *Награда за усилия* и *Социална сложност* са под 0,7. Не се установява корелация на професионалния опит на изследваните със следваните социални аксиоми и стиловете на решаване на проблеми. Частична такава има заемащата университетска длъжност при един от стиловете и два структурни компонента от социалните аксиоми. ANOVA потвърди само в един случай хипотезата за корелация между субскалите на социалните аксиоми и стиловете на решаване на проблеми (*Контрол на съдбата – Конформност*). Социални аксиоми и предпочитаните стилове на решаване на проблеми, изглежда, показват известна гъвкавост и водещите им компоненти се вписват удовлетворително в условията на професионалната дейност на изследваните.

Ключови думи: социални аксиоми; стилове на решаване на проблеми; университетски преподаватели; институционална среда

Увод

1.1. Социални вярвания и социални аксиоми

„За да успее човек, му трябва определена доза късмет, трябва му да го погали съдбата. Вярата в Бог помага на човек да разбере смисъла на живота, и носи здраве. Успяват усърдните, които се отличават с труд, постоянство и упоритост. Парите и властта определят положението на човека в обществото и му носят успехи.“ Вярата в такива и сходни на тях твърдения повече или по-малко

устойчиво се поддържа в различни култури. Тя, съзнателно или не, се споделя от техни членове и на практика се „претворява“ от тях в различни области от живота им. Ролята на подобни споделени социални вярвания, според вече класическите изследвания на М. Бонд и К. Леунг, е в това, че „отразяват как хората изграждат своя социален свят, за да търсят смисъл и разбиране на социалните реалности“. Те са основа за комуникация и постигане на обща социална идентичност и съгласие на дейностите в определени социални рамки (Leung & Bond 2004).

Социалните вярвания могат да са изградени и да функционират в частен и общ социален контекст. В първия случай функционират специфични вярвания (specific beliefs), които се отнасят до „тесен кръг от ситуации и актьори.“ В сравнение с тях общите социални вярвания се проявяват на „високо ниво на абстракция, те са свободни от контекста и са свързани с широк спектър от социални поведения в различни контексти, актьори, цели и периоди от време“ (Leung & Bond 2004). За тях К. Leung и М. Bond налагат понятието „социални аксиоми“ (СА), оприличавайки ги на аксиомите в математиката – приемат се на доверие и в качеството им на направляващи поведението.

Дефиницията за СА е следната:

Социалните аксиоми са обобщени вярвания за себе си, социалната и физическата среда или духовния свят и са под формата на твърдение за връзката между две същности или концепции. (Leung et al. 2002, p. 289)

СА най-често включват терминални ценности, ценности цели (живот, здраве, красота, любов, щастие, успех и пр.) или инструментални ценности, ценности средства (амбиция, смелост, честност, независимост, интелигентност, отзивчивост), но не включват оценка за важноста на самите ценности, а логически се предполага наличието на причинно-следствена връзка между определена ценност или нещо друго и нейното влияние върху живота на хората (парите или трудът са причина за успех; Бог – за здравето, късметът обича предвидливите и др.). Формите на проява на тези връзки могат да бъдат и реално са различни в различни културни, т.е. ценностни среди. СА се изграждат в резултат на въздействие на културата (социализация), образование и личен опит. Те не са резултат на научна проверка, в тях се влага *доверие*.

Изследванията върху СА разкриват основни възгледи на хората в обществата с различни култури, които възгледи се превръщат в сигурен инструмент за разбиране на действителността и регулиране на собственото поведение в нея. Изследванията върху адаптацията на руските и етиопските евреи в културата на Израел показват, че социалните аксиоми изпълняват четири важни функции в живота на хората: насочват и насърчават към преследване на значими социални цели; помагат им да защитят своето „Аз“, своята самооценка и самочувствие; чрез тях се изразяват и защитават индивидуални ценности; помагат по-добре да разберат света и да регулират своята дейност в него

(Kurman & Ronen-Eilon, 2004). СА изпълняват по-добра прогнозна функция относно поведението на хората, отколкото само изследване на ценностните ориентации в рамките на определени културни модели.

Качествени емпирични и теоретични изследвания върху вярванията водят до изясняване структурата на СА и конструиране на валиден инструмент за количествени емпирични изследвания (методите SAS и SAS II). В кроскултурни изследвания се поверява петфакторна структура на социалните аксиоми.

Социалният цинизъм показва степента, в която участниците очакват положителни срещу отрицателни резултати от ангажиментите си в живота, особено относно по-влиятелни личности. *Социалната сложност* показва преценките на актьора относно променливостта на индивидуалното поведение и броя на влиянията, включени в определянето на социалните резултати, ... отразяват сложна теория за социалната причинно-следствена връзка. *Наградата за усилия* показва колко силно човек вярва, че предизвикателствата и трудностите ще се поддадат на постоянни входящи усилия, като знания, настойчивост или внимателно планиране. *Религиозността* показва оценка за положителните, лични и социални последици от религиозната практика, заедно с вярата в съществуването на върховно същество. *Контролът на съдбата* показва степента, до която важните резултати в живота се смятат за предопределени, но са предвидими и променливи (Leung & Bond 2004, p. 122).

Структурата на СА се обобщава в два компонента: динамичен екстернализъм и социален цинизъм. Динамичният екстернализъм на културно равнище се интерпретира като активно противопоставяне на човека на препятствията, които среща в социокултурната и природната среда. Той е комплекс от вярвания, които мобилизират. Включва елементи от вярванията, свързани с наградите за усилия, религиозността, контрола над съдбата и социалната сложност. Той е вътрешно противоречив заради съчетанието на консервативната насоченост на някои от ценностите, подкрепяни в тези вярвания, с активната насоченост към преодоляване на бариерите на средата. Засага е загадка отстояването на компонента *Социален цинизъм* и неговата връзка със социално-икономическите и политическите и културните условия в кроскултурни изследвания (Tatarko & Lebedeva 2011).

Влиянието на средата върху СА провокира въпроса дали съществува тяхна универсална структура. Ако хората в своята социална среда срещат общи проблеми, дали и доколко структурата на социалните аксиоми е свободна от културно влияние, доколко тя отразява най-дълбоки връзки на човека с природата и обществото?

Независимо от културната специфика и възрастовите особености на респондентите (често те са студенти), редица проведени емпирични изследвания принципно потвърждават теоретичните предположения относно СА. Част

от резултатите се отнасят до проверка на основните структурни компоненти на социалните аксиоми; други се отнасят до значението им за социокултурното включване и за организационното поведение; трети – до възможностите им в сравнение с ценностите за предсказване на професионалния избор (умерено предимство). Изследват се връзки между СА и психологическата структура на личността, избора на методите и стиловете за разрешаване на конфликти, адаптацията при промяна на социалната среда и др. (Barnard, Rothmann & Meiring 2008; Kwantes & Karam 2009, Kurman & Ronen-Eilon 2004, Leung et al. 2002, Leung & Bond 2004, Bobic, Davis & Cunningham 1999; Bond et al. 2004). Изследванията потвърждават културното влияние, също надеждността и валидността на метода за изследване на социалните аксиоми (методите SAS и SAS II).

За българските условия може да се каже, че ако в някакво приближение се изследват социалните вярвания, вниманието е фокусирано основно върху религията и религиозните вярвания с прилагане на философски, теологичен, религиозно-доминанционен, морален или ценностен подход (Nazarska, Garvanova & Shapkalova 2011; Mitev, Popivanov, Kovacheva & Simeonov 2019; Penov 2014). Липсват изследвания върху СА в техното същностно разбиране и социално, психологическо и културно проявление. В частност, ако изследванията за влиянието на СА върху институционалното поведение се провеждат сравнително отскоро (Kwantes & Karam 2009), то за българския контекст такива въобще липсват.

1.2. Силове на решаване на проблеми

М. Киртън тръгва от наблюдения и изследвания в икономиката, също от анализи върху бюрокрацията и извежда континуум, върху който разполага типично поведение на членове на институциите при решаването на възникващи проблеми. На единия полюс разполага тези, които практикуват да „правят нещата по-добре“, а на другия – да „правят нещата по различен начин“. Това е присъща способност на хората и двата „начина“ на действие са „потенциално еднакво ценни“ (Kirton 1976, p. 622). Въз основа на това допускане той изгражда KAI-Inventory – метод, чиято апробация потвърждава три стила на решаване на проблеми: оригиналност (О), ефикасност (Е), първоначално у Киртън буквално Methodical Weberianism, и конформност (К), приспособяване, при Киртън – Mertonian Conformist. Разбирането за трите стила е, че те не разграничават хората по равнището на тяхната продуктивност, а по типичния за тях подход към решаването на проблемите.

Киртън установява че за развитието на организацията идеалната комбинация е от служителите с иновативен и адаптивен стил. Ако доминира единият или другият стил, организацията рискува да намали своята ефективност. В този контекст за целите на проучването и в духа, наложен от Г. Олпорт, под стил на решаване на проблеми тук се разбира характерно и относително устойчиво

подхождане към проблемите, които личността има да решава – поставяните цели, използваните подходи, начини и средства.

Тестът на Киртън по замисъл не измерва способности, а предпочитания при решаване на проблеми. Той е широко използван и анализиран метод, който е показал своите възможности. Методът разкрива добра корелация с личностни характеристики като невротизъм и екстравертност (Kirton 1976). Има публикации, които поставят под съмнение дали той действително предсказва личностно поведение в действителни ситуации на решаване на проблеми, например при проява на лидерство относно решаване на проблеми (Von Wittich & Antonakis 2011).

1.3. Проблем на изследването

Сферата на висшето образование в България е тази част от социологическата структура на обществото, която възпроизвежда интелектуалния и духовния потенциал на нацията на най-високо равнище на образование и култура, подготвяйки я да посреща предизвикателствата на социалните, научните и технологичните промени. Естествено е очакването работещият в нея академичен състав да бъде открит за новостите в науката, технологиите, образованието, икономиката, изкуството и пр. Само така той може да бъде в крак с новостите и иновациите, които транслира чрез образованието, и да създава такива. Също така силната вътрешна конкуренция за научни постижения е естествен елемент от работата на академичния състав, а откритостта и възприемчивостта за новостите е предпоставка не само за успехи в тази конкуренция, но и за професионална удовлетвореност. Към тези характеристики, особено след влизането на страната ни в Европейския съюз, се добавя силната отвореност на сферата на висшето образование към тенденциите и процесите, развиващи се в европейски и международен план. В тези условия то трябва да изпълнява актуални национални задачи и да подготвя за бъдещи промени. От друга страна, висшето образование, а поначало образованието въобще, се характеризира с определена консервативност в своите установени организационни структури, образователно съдържание, организация на обучението и самия образователен процес. Тази особеност, както и институционалните условия оказват влияние върху професионалната дейност на академичния състав.

Посоченото вътрешно присъщо за висшето образование противоречие изостря интереса към въпроса в каква степен при академичния състав в институционални условия се проявяват различни стилове на решаване на проблеми. С други думи, засяга се противоречива среща на условия на институционална среда със субективно лично отношение, което може, повече или по-малко, да се вписва в рамките на институцията и мисията на висшето образование. Същата среща се развива в предположението за възможна връзка на СА и стиловете на решаване на проблеми. Изследвания в тази насока в български контекст не са правени. В теоретичен аспект въпросът опира до това дали СА и стиловете на

решаване на проблеми могат да се „адаптират“ към институционалните условия на професионална дейност, чрез което личността се адаптира към средата си.

2. Метод

Предвид ролята на СА за регулиране поведението на личността в проучването се *цели* да се провери какви социални аксиоми споделя една извадка от университетски преподаватели, каква е тяхната връзка със стила на решаване на проблеми в професионалната дейност и доколко СА и стиловете „пасват“ към институционалната среда. Проверява се *хипотезата* за корелация на факторната структура на социалните аксиоми със стиловете на решаване на проблеми.

Казано по друг начин, от проучването се очаква информация за отношението между СА и съответните стилове на решаване на проблеми в специфични институционални условия. В практически план, очакваната информация може да се използва за разбиране на условията за промени, пред които са изправени институциите на висшето образование, и на възможности за създаване на условия относно преодоляване на бариери пред иновациите в тях.

Проучването използва *експериментален дизайн*. Предвид същността им, в ролята на независима променлива (фактор) се приемат СА, а стиловете на решаване на проблеми се приемат за следствие. Емпиричното изследване на стиловете разчита на теста на М. Киртън KAI Inventory. Тестът съдържа 32 твърдения, които се оценяват по петобална скала. Теоретично минималният бал може да бъде 32, максималният – 160, а средният – 96 (Kirton 1976, p. 624). Тестът разграничава три стила на поведение: 1) оригиналност (*Op*) – характеризира се с творчески подход към задачите, носи съответния потенциал за напредък и рискове от неуспехи; 2) методичност (методичен веберианизъм), ефективност (*Ef*) – стил, който се характеризира с прецизност, точност и надеждност, които Макс Вебер описва като важен за ефективността и стабилността на организациите; 3) конформност (*Kf*), мертъниански тип – стил, който се характеризира с респект на личността към реда и правилата и води до успешно вписване в организационните структури.

За проучване на СА се прилага съкратена валидирана и по-лека за приложение версия на теста SAS на Леунг и Бонд, разработена от Татарко и Лебедева (Tatarco & Lebedeva 2020). Тя включва 31 твърдения, които отговарят на петте типа социални аксиоми, съответно субскали: социален цинизъм (*SCин*), социална комплексност (*СКом*), награда за усилия (*НУс*), религиозност (*Рел*) и контрол на съдбата (*КлС*). Скалата за оценка на твърденията варира от 1 (абсолютно несъгласен) до 5 (напълно съгласен).

Дизайнът на изследването е количествен, относим към организационната среда на ЮЗУ „Неофит Рилски“. Университетът е в групата на тези с класическа структура и се стреми да заеме място в групата на изследова-

телските. Обемът на извадката е от 34 преподаватели (около 10 % от преподавателския състав), които са попълнили изцяло коректно изследователските форми. Извадката е формирана на принципа „отзовали се“, които са приблизително 50 % от предварително планирания обем на извадката. Проучването е реализирано чрез Google Forms през м. юни 2022 г.

3. Резултати и обсъждане

Чрез SPSS 23 се проверява надеждността на двата теста. Извлечени са дескриптивни статистики за двата теста и техните субскали. Проверено е разпределението. За двата теста е изчислен коефициентът на корелация на Пирсън за субскалите и корелация между субскалите на теста за социалните аксиоми и за стиловете на иновативност. С оглед „вписването“ в институционалните условия чрез ANOVA се проверява влиянието на независимите длъжност и професионален опит върху декларираните стилове и декларираните предпочитания към социалните аксиоми. Големината на ефекта (η) се оценява по Коен (Ganeva 2016, p. 258).

3.1. Представяне на резултатите

От дескриптивната статистика средната величина и стандартното отклонение приемат съответно следните стойности: за теста на Киртън – 3,58 и ,43; а за теста за СА – 3,41 и ,31. Проверката по Kolmogorov – Smirnov дава основание да се приеме статистическа хипотеза за нормалност на разпределението на резултатите от двата теста (Sig. за Киртън и SAS съответно ,156 и ,200).

Основни резултати от описателните статистики за субскалите на двата теста са посочени във фигура 1.

Таблица 1. Резултати от дескриптивната статистика за субскалите от двата текста

Субскали	Mean	Std. Dev.	N
Киртън: <i>Op</i>	3,5090	,39633	34
Киртън: <i>Eф</i>	3,9706	,72313	34
Киртън: <i>Кф</i>	3,7402	,73848	34
Аксиоми: <i>СЦин</i>	3,1429	,60813	34
Аксиоми: <i>Рел</i>	2,3882	,61485	34
Аксиоми: <i>КлС</i>	3,3706	,72886	34
Аксиоми: <i>НУс</i>	4,0539	,49360	34
Аксиоми: <i>СКом</i>	3,8419	,40159	34

От теста на Киртън средните стойности дават превес на стила *Ефективност* (*Еф*), следван от *Конформизъм* (*Кф*). От субскалите за социални аксиоми най-висока средна стойност е при *НУс*, а на второ място – *СКом*, а най-ниски са стойностите на средната за субскалата *Религиозност*. Стойности на средната величина и стандартното отклонение за субскалите от двата теста (Киртън и SAS) са посочени във *таблица 1*.

Проверката за надеждност чрез коефициента на Кронбах показва следните резултати: за теста на Киртън – 32 айтема, $\alpha = ,842$; за теста за социални аксиоми SAS – 31 айтема, $\alpha = ,768$. За субскалите от теста на Киртън α -коефициентът приема следните стойности: *Ор* – $\alpha = ,535$; *Еф* – $\alpha = ,841$, и *Кф* – $\alpha = ,868$. Стойностите на коефициента за субскалите от теста за социални аксиоми са: *СЦин* – $\alpha = ,749$; *СКом* – $\alpha = ,362$; *НУс* – $\alpha = ,632$; *Рел* – $\alpha = ,766$ и *КлС* – $\alpha = ,853$.

Съдейки по стойностите на коефициентите на Кронбаах, резултатите за двата теста показват в цялост добра надеждност (Reliability). Тази вътрешна съгласуваност дава основание за определена сигурност при интерпретация на резултатите (изследването няма задача да прави психометрична оценка на свойствата на теста за български условия). Констатацията обаче не е еднозначна предвид резултатите за субскалите с по-малка вътрешна съгласуваност (*Ор*: $\alpha = ,535$ и *СКом*: $\alpha = ,362$).

Таблица 2. Установени корелации на субскали

Корелирани субскали	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Корелирани скали***
<i>Ор</i> – <i>Еф</i>	,449**	,008	Kt – Kt
<i>Еф</i> – <i>Кф</i>	,429*	,011	Kt – Kt
<i>СЦин</i> – <i>СКом</i>	,359*	,037	Kt – SAS
<i>Ор</i> – <i>СКом</i>	,362*	,036	Kt - SAS
<i>КлС</i> – <i>Кф</i>	,364*	,034	SAS - Kt

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

*** Kt – скала на Киртън; SAS – скала за СА

Значимата корелация ($p \leq 0,05$) на резултатите между субскалите за двата теста и между субскалите от двата теста (Киртън – за стилове на решаване на проблеми и теста за социални аксиоми – SAS) е посочена на *таблица 2*.

Относно хипотезите получените резултати са следните: (1) потвърждават нулевата хипотеза – не дават основание да се приеме, че *професионалният опит* на изследваните влияе върху декларираните предпочитания към стиловете на решаване на проблеми и социални аксиоми; (2) за влиянието на фактора *длъжност* – изчислените статистики за субскалите на двата теста в повечето случаи също потвърждават нулевата хипотеза. От субскалите от теста на Киртън този фактор влияе върху стила конформизъм – $F(2,31)=3,299$, $p=,05$, но при големина на ефекта $\eta=0,18$. При скалите за социални аксиоми резултатите сочат, че професионалният опит влияе върху декларираното отношение към *СЦин* – $F(3,30)=5,492$, $p=,004$, големина на ефекта – $\eta=0,35$, а за *КлС* – $F(3,30)=3,304$, $p=,034$, големина на ефекта – $\eta=0,25$. (3) Само в един случай е налице корелация между субскала за социалните аксиоми и такава от теста на Киртън (*КлС* – *Кф*).

3.2. Дискусия

Констатираната за изследваните умерена корелация (по Коен) между резултатите от субскалите *Ор* и *Еф* ($r=,449$) от теста на Киртън дава основание да се очаква, че тези стилове приемат роля на подходящи за професионална реализация в институцията, където изследваните работят и вероятно се вписват добре в различни институционални механизми, например конкурси за научни длъжности, участие в различни научни и инфраструктурни проекти, публикации. Корелиращи се стилове се съгласуват с констатираното от М. Киртън, че за устойчивостта и напредъка на една институция от значение е изграждането на екип от сътрудници с посочените стилове (Kirton 1976).

Резултатите от теста за СА показват среден ефект на корелация (по Коен) само между субскалите *СЦин* и *СКом* ($r=,359$). От гледна точка на функциите на СА и при институционалните условия към момента, изглежда че тези две групи озадачаващо, но се съчетават удовлетворително в професионалната дейност на изследваните. (Например в съвременните институции на висше образование се акцентира за изграждане на доминираща атмосфера на екипност, на откритост, на доверие и подкрепа, което не хармонира със социалния цинизъм). Също така, доколкото е прието общокултурното влияние върху СА и личния избор, възможно е при изследваните констатираното да е по-силно, отколкото едно очакване за институционално влияние. Доколко обаче полученият в изследването резултат е плод на *локални институционални условия* в сравнение с други такива, не може да се установи, тъй като то няма сравнителен характер и не са наблюдавани тези условия.

Относно очакваната корелация между СА и предпочитаните стилове на решаване на проблеми, резултатите от изследването в общия случай не потвърждават хипотезата. Изключение прави само констатираната умерена корелация за *Кон-*

тпол на съдбата (КлС) – Конформност (Кф). В случая от съдържателна гледна точка корелацията изглежда обяснима. Ако човек приеме намесата на съдбата като важна за своето социално поведение, изглежда логично да приеме повече компромиси в работата си (в отношенията си с хората и относно резултати), когато има да решава проблеми от гледна точка на многопосочност и несигурността в решенията и на резултати от новостите. Не се потвърди очакването, че аксиомите *Наградата за усилия* и *Социалната сложност*, които номинално подхождат за академичната дейност, ще корелират с някои от стиловете на решаване на проблеми. Какво е прагматичното институционално значение на една евентуална такава корелация в случая, не е изследвано, за да бъде коментирано.

Липсата на значима корелация между *професионален опит* и *субскалите от двата теста* е основание да се приеме, че СА и стиловете на решаване на проблеми са относително устойчиви структури, които отразяват повече личностна насоченост, отколкото институционално влияние, което е напълно в духа на концепциите за тях. От друга страна, някои СА и стилове поотделно и в комбинация получават предимство в институционална среда, което дава основание да се мисли, че адаптацията към средата минава и през „настройване“ на СА и стиловете на решаване на проблеми.

4. Изводи

В инструментален план, резултатите сочат, че преведените и използвани методи за изследване на стиловете за решаване на проблеми и за социалните аксиоми работят. Те показаха, че при изследваните професионалният опит не влияе върху стиловете и социалните аксиоми, а заеманата академична позиция има известно такова. (Само в един случай е налице умерена корелация между един от структурните компоненти на социалните аксиоми и стил на решаване на проблеми, а в още един е налице близка до критичните стойности корелация.) В институционален план са налице основание да се мисли, че изследването на стиловете на решаване на проблеми и СА в академични условия може да ориентира относно субективните предпоставки за решаването на проблеми, произтичащи от промените във висшето образование. Резултатите провокират въпроси, свързани с иновативните измерения в дейността на субективния фактор в условията на висше училище. В теоретичен план – относителната стабилност на СА и стиловете на решаване на проблеми допускат известно „настройване“ към условията на професионална дейност на личността.

4.1. Ограничения

Резултатите са получени чрез методи, чиято психометрична стойност все още не е валидирана в страната ни. В обема на извадката отделните групи, различаващи се по академичен опит и позиция, не са представени статистически коректно спрямо обема на генералната съвкупност. Методът на формиране на извадката (отзовали се) и обемът също може да изкривяват резултатите. Нужна е проверка в друг тип институционална среда.

ЛИТЕРАТУРА

- ГАНЕВА, З., 2016. *Да преоткрием статистиката с IBM SPSS Statistics*. София: Елестра.
- МИТЕВ, П.-Е., ПОПИВАНОВ, Б., КОВАЧЕВА, С., СИМЕОНОВ, П., 2019. *Българската младеж 2018/2019*. София: Фондация „Фридрих Еберт“.
- НАЗЪРСКА, Ж., ГАРВАНОВА, М., ШАПКАЛОВА, С., 2011. *Опазване на нематериалното културно наследство: религиозните ценности в съвременна България*. София: За буквите – О писменехъ.
- ПЕНОВ, С., (съст.), 2014. *Религия, ценности, ортодоксалност: религията и науката в XXI век*. София: Пропелер.
- ТАТАРКО, А.; ЛЕБЕДЕВА, Н., 2011. *Методи етнической и кросс-културной психологии*. Москва: Высшая школа экономики.
- ТАТАРКО, А.; ЛЕБЕДЕВА, Н., 2020. Разработка и апробация сокращенной версии методики „Социальные аксиомы“ М. Бонда и К. Леунга. *Культурно-историческая психология*, Т. 16, №1, с. 96 – 110.
- BARNARD A., ROTHMANN S., MEIRING D., 2008. The cross-cultural application of the Social Axioms Survey in the South African Police Service. *SA Journal of Industrial Psychology*, vol. 34, no. 2, pp. 1 – 9.
- BOBIC, M., DAVIS E., CUNNINGHAM, R, 1999. The Kirton Adaptation-Innovation Inventory: Validity Issues, Practical Questions. *Review of Public Personnel Administration*, vol. 19, no. 2, pp. 18 – 31. [viewed 22 November 2022]. Available from: DOI: 10.1177/0734371X9901900204
- BOND, M., et al., 2004. Combining Social Axioms with Values in Predicting Social Behaviors. *European Journal of Personality*, vol. 18, no. 3, pp. 177 – 191.
- KIRTON, M. 1976. Adaptors and Innovators: A Description and Measure. *Journal of Applied Psychology*, vol.61, no. 5, pp. 622 – 629.
- KURMAN, J., RONEN-EILON, C., 2004. Lack of Knowledge of a Culture’s Social Axioms and Adaptation Difficulties among Immigrants. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, vol. 35, no. 2, pp. 192 – 208 [viewed 22 November 2022]. Available from: doi:10.1177/0022022103262244.
- KWANTES, C.; KARAM, C., 2009. Social Axioms and Organizational Behavior. K. Leung, & M. Bond (Eds.) *Psychological Aspects of Social Axioms: Understanding Global Belief Systems*. New York, US: Springer Publications, pp. 31 – 50.
- LEUNG, K., et al., 2002. Social axioms. The Search for Universal Dimensions of General Beliefs About How the World Functions. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, vol. 33, no. 3, pp. 286 – 302 [viewed 22 November 2022]. doi:10.1177/0022022102033003005.
- LEUNG, K.; BOND, M., 2004. Social Axioms: A Model for Social Beliefs in Multi-cultural Perspective. *Advances in Experimental Social Psychology*, vol. 36, pp. 119 – 197. Elsevier Academic Press. DOI: 10.1016/S0065-2601(04)36003-X.

VON WITTICH, D., ANTONAKIS, J. 2011., 2011. The KAI cognitive style inventory: Was it personality all along? *Personality and Individual Differences*, vol. 50, no. 7, pp. 1044 – 1049 [viewed 22 November 2022]. DOI: 10.1016/j.paid.2011.01.022.

REFERENCES

- BARNARD A., ROTHMANN S., MEIRING D., 2008. The cross-cultural application of the Social Axioms Survey in the South African Police Service. *SA Journal of Industrial Psychology*, vol. 34, no. 2, pp. 1 – 9.
- BOBIC, M.; DAVIS E.; CUNNINGHAM, R, 1999. The Kirton Adaptation-Innovation Inventory: Validity Issues, Practical Questions. *Review of Public Personnel Administration*, vol. 19, no. 2, pp. 18 – 31. [viewed 22 November 2022]. DOI: 10.1177/0734371X9901900204
- BOND, M., et al., 2004. Combining Social Axioms with Values in Predicting Social Behaviors. *European Journal of Personality*, vol. 18, no. 3, pp. 177 – 191.
- GANEVA, Z., 2016. *Da preotkriem statistikata s IBM SPSS Statistcs*. Sofia: Elestra.
- KIRTON, M. 1976. Adaptors and Innovators: A Description and Measure. *Journal of Applied Psychology*, vol. 61, no. 5, pp. 622 – 629.
- KURMAN, J., RONEN-EILON, C., 2004. Lack of Knowledge of a Culture's Social Axioms and Adaptation Difficulties among Immigrants. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, vol. 35, no. 2, pp. 192 – 208 [viewed 22 November 2022]. doi:10.1177/0022022103262244.
- KWANTES, C.; KARAM, C., 2009. Social Axioms and Organizational Behavior. K. Leung, & M. Bond (Eds.) *Psychological Aspects of Social Axioms: Understanding Global Belief Systems*. New York, US: Springer Publications, pp. 31 – 50.
- LEUNG, K., et al., 2002. Social axioms. The Search for Universal Dimensions of General Beliefs About How the World Functions. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, vol. 33, no. 3, pp. 286 – 302 [viewed 22 November 2022]. doi:10.1177/0022022102033003005.
- LEUNG, K.; BOND, M., 2004. Social Axioms: A Model for Social Beliefs in Multi-cultural Perspective. *Advances in Experimental Social Psychology*, vol. 36, pp. 119 – 197.
- MITEV, P.-E., POPIVANOV, B., KOVACHEVA, S., SIMEONOV, P., 2019. *Balgarskata mladezh 2018/2019*. Sofia: Fondatsiya Fridrih Ebert.
- NAZARSKA, Z.; GARVANOVA, M.; SHAPKALOVA, S., 2011 *Opazvane na nematerialното kulturno nasledstvo: religioznite tsennosti v savremenna Balgariya*. Sofia: Za bukвите – O pismenehy.
- PENOV, S., (sast.), 2014. *Religiya, tsennosti, ortodoksalnost: religiyata i naukata v 21 vek*. Sofia: Propeler.

- TATARKO, A.; LEBEDEVA, N., 2011. *Metody etnicheskoy i kross-kulturnoy psihologii*. Moskva: Visshaya shkola ikonomiki.
- TATARKO, A.; LEBEDEVA, N., 2020. Razrabotka i aprobatсия sokrashtennoy versii metodiki „Sotsialnye aksiomi“ M. Bonda i K. Leunga. *Kulyturno-istoricheskaya psihologiya*, vol. 16, no. 1, pp. 96 – 110.
- VON WITTICH, D., ANTONAKIS, J. 2011. The KAI cognitive style inventory: Was it personality all along? *Personality and Individual Differences*, vol. 50, no. 7, pp. 1044 – 1049 [viewed 22 November 2022]. DOI: 10.1016/j.paid.2011.01.022.

SOCIAL AXIOMS AND PROBLEM-SOLVING STYLES IN AN INSTITUTIONAL ENVIRONMENT

Abstract. What are social axioms and problem-solving styles, and how do they fit in the professional environment of higher education? The research seeks an answer to the question in a sample of 34 university lecturers using a shortened and an easier-to-use version of SAS test and Kirton KAI Inventory for the styles. Verification in the environment of SPSS 23 shows a uniform distribution and high values of Cronbach’s reliability coefficient. The axioms Effort-Reward and Social Complexity are leading for the respondents. Efficiency and Conformity are the leading decision-making styles. The values of the subscales Originality, Effort-Reward and Social Complexity are below 0.7. No correlation has been found between the professional experience of the researched subjects and the studied social axioms and problem-solving styles. A partial one has the university position in one of the styles and two structural components of the social axioms. Only in one case ANOVA confirms the hypothesis of a correlation between the social axioms’ subscales and problem-solving styles (Destiny Control-Conformity). Social axioms and preferred problem-solving styles appear to show some flexibility. Their leading components satisfactorily fit into the conditions of the professional activity of the studied lecturers.

Keywords: values; social axioms; problem-solving styles; university lecturers; institutional environment

✉ **Mr. Aleksander Popkochev**

ORCID iD: 0000-0002-6415-2770

Department of Academic and Scientific Development

South-West University “Neofit Rilski”

Blagoevgrad, Bulgaria

E-mail: popkochevalexander@gmail